

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian berikutnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbandingan dan hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakuka oleh Wilhelmus Andiyanto (2011), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur, Fakultas Ekonomi Universitas Diponogoro, Semarang.”. Penelitian ini menganalisis variabel-variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Semua variabel tersebut mempengaruhi secara positif teradap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai Flores – Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 70 orang. Sampel diambil dengan metode Random Sampling. Pengumpulan datanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Muhammad Taufiek (2015) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Hasil dari kesimpulan penelitian

menyatakan bahwa faktor-faktor disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwanto (2007), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar”. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa data yang diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh 32,5% terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang berada di lingkungan kantor departemen agama karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67,5 % ditentukan oleh faktor yang lain.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Warna Alam Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 60 karyawan PT Warna Alam Indonesia. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t-statistik untuk menguji koefisien regresi parsial dengan *level of significance* 5%. Selain itu juga dilakukan uji validitas, uji reabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian tidak ditemukan variabel yang menyimpang dari asumsi klasik, hal ini menunjukkan bahwa data yang tersedia telah memenuhi syarat untuk menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Dari hasil

penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan prediksi dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 39,7%.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian
Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

N0	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1	Nama dan judul	Wilhelmus Andiyanto (2011) Judul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang	Nazar Anuzul Zamami (2017) Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)		
	Variabel Bebas	a. Motivasi (X1) b. Kepemimpinan (X2)	a. Kepemimpinan (X1) b. Motivasi (X2) c. Disiplin (X3)	a. Kepemimpinan b. Motivasi	Disiplin
	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan (Y).	Kinerja Karyawan (Y).	Kinerja Karyawan (Y).	
	Lokasi Penelitian	Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur	PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)		PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)
	Teknik Analisis Data	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
2	Nama dan Judul	Muhammad Taufiek (2015) Judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	Nazar Anuzul Zamami. Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)		
	Variabel Bebas	a. Disiplin (X1) b. Motivasi (X2)	a. Kepemimpinan (X1)	a. Disiplin b. Motivasi	Kepemimpinan

			b. Motivasi (X2) c. Disiplin (X3)		
	Variabel Terikat	Kinerja (Y).	Kinerja (Y).	Kinerja (Y).	
	Lokasi Penelitian	Hotel Ros In Yogyakarta	PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)		PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)
	Teknik Analisis Data	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
3	Nama dan Judul	Joko Sarwanto (2007) Judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar	Nazar Anuzul Zamami. Judul: Pengaruh Kepeimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)		
	Variabel Bebas	Disiplin (X1)	a. Kepemimpinan (X1) b. Motivasi (X2) c. Disiplin (X3)	Disiplin	a. Kepemimpinan b. Motivasi
	Variabel Terikat	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	Kinerja (Y)	
	Lokasi Penelitian	Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar	PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)		PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)
	Teknik Analisis Data	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
4.	Nama dan Judul	Fajar Wiranwan(2015) Judul : Penmgaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Warna Alam Indonesia)	Nazar Anuzul Zamami. Judul: Pengaruh Kepeimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)		
	Variabel Bebas	a. Kepemimpinan b. Motivasi	a. Kepemimpinan (X1) b. Motivasi (X2) c. Disiplin (X3)	a. Kepemimpin an b. Motivasi	Disipin
	Lokasi Penelitian	PT. Warna Alam Indonesia	PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)		PT. Karya Niaga Abadi (J&T Gresik)
	Teknik Analisis Data	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	Analisis regresi linear berganda	
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2013;1). Semenata menurut Sutrisno (2014;6) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Mangkunegara (2013;2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)

- c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014;7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.2. Kepemimpinan

2.2.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan diartikan bermacam-macam bergantung sudut pandang dan konteks pengertian para ahli yang membahasnya. Beberapa batasan pengertian kepemimpinan yang dipaparkan di bawah ini dikaitkan dengan konteks penelitian dan variabel yang menjadi sasaran penelitian. Dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi, *Leadership is initiation of a new structure or procedure for accomplishing an organization's goal and objectives or for changing an organisation's goal and objectives* (Soetopo, 2012;209).

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi antara lain sangat bergantung pada kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin. Pengertian tersebut sejalan dengan pandangan Ralph Stogdill. (Soetopo, 2012;209).

Menurut Budi Utomo (2014;15) kepemimpinan merupakan suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat, untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Kepemimpinan yang dimaksud sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin

untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu agar tercipta kinerja yang maksimal.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan.

2.2.2.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Siswanta dan Nuraini (2014;4) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011;202):

1. Otoriter

Adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar atau mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Falsafah pemimpin adalah “bawahan adalah untuk pimpinan atau atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelak-sana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap diri-nya orang yang paling pintar dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi atau perintah, ancaman hukuman serta pe-ngawasan dilakukan secara ketat.

2. Partisipasif

Adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi para bawahan agar merasa memiliki

perusahaan. Falsafah pemimpin adalah “pimpinan adalah untuk bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan pada bawahannya. Pemimpin menganut sistem manajemen (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

3. Delegatif

Adalah apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dapat mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dalam.

4. Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

2.2.2.3. Tanggung Jawab Pemimpin

Menurut Bayuaji (2015;28) menyatakan bahwa tanggung jawab para pemimpin adalah sebagai berikut :

1. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realitas (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan dan sebagainya).
2. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
3. Mengkomunikasikan para karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
4. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
5. Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
6. Menghilangkan hambatan, untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.
7. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
8. Menunjukkan perhatian kepada karyawan.

Yang penting dalam hal ini adalah tanggung jawab dalam memadukan seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut efektif dan efisien. Stimulus atau dorongan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang (attempted leadership) yang diperlukannya telah berhasil dipengaruhi oleh seorang pemimpin, mungkin mengakibatkan suatu resultante yang "sukses" (berhasil) atau mungkin "tidak sukses". Selanjutnya yang sukses belum tentu efektif, sebab mungkin juga tidak efektif .

Menurut Purnama (2012;38) "Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan". Kepemimpinan memiliki peranan dan tujuan sebagai berikut : 1. Memberikan atau menyajikan berbagai pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah

kepemimpinan. 2. Memberikan berbagai macam penafsiran serta pendekatan terhadap masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan. 3. Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha ikut serta menyelesaikan atau memecahkan berbagai persoalan yang timbul dan berkaitan dengan ruang lingkup kepemimpinan

2.2.3. Motivasi

2.2.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2013;143) Motivasi adalah rangsangan yang diberikan oleh perusahaan agar para karyawan mampu bekerja dengan giat, dapat bekerja sama dengan baik, bekerja dengan efektif, dan terorganisir agar segala daya upayanya mencapai kepuasan.

Menurut Sutrisno (2014;109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi dari dua pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk menapatkan kepuasan yang dicarinya. Dengan demikian, orang – orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.2.3.2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2010;87) ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

2.2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno;2014;116)

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

- e. Keinginan untuk berkuasa
- 2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel.

2.2.4. Disiplin Kerja

2.2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2011;193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014;87) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dedi Ferianto (2013;16) menyimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi tersebut. Dan hukuman adalah cara terakhir setelah semua cara yang sebelumnya digunakan itu tidak bisa dilaksanakan lagi. Jadi disiplin itu bukan suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerik seseorang,

tapi disiplin itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan itu biar tidak terulang kembali dan mengoreksi perilakunya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesiapan seorang pegawai / karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan.

2.2.4.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014;89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karna dalam lingkungan organisasi atau instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu instansi atau organisasi, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Apabila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atas hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut diharapkan dapat mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.2.5. Kinerja

2.2.5.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara kinerja (2013;67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014;149) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

2.2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2013;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu

bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Byar dan Bue dalam Sutrisno (2014;151) mengemukakan adanya dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu factor individu dan lingkungan. Faktor-faktor yang individu yang dimaksud adalah

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Budi Utomo (2014;15) kepemimpinan merupakan suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat, untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Kepemimpinan yang dimaksud sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu agar tercipta kinerja yang maksimal.

2.3.2. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Hamid (2014;59) Tingkat motivasi dalam kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja yang rendah. Di paragraf berikutnya beliau juga mengatakan karyawan yang terbebas dari stres akan merasakan tingkat kepuasan

yang tinggi, sehingga motivasi kerjanya meningkat dan kinerja juga ikut meningkat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja bersifat positif.

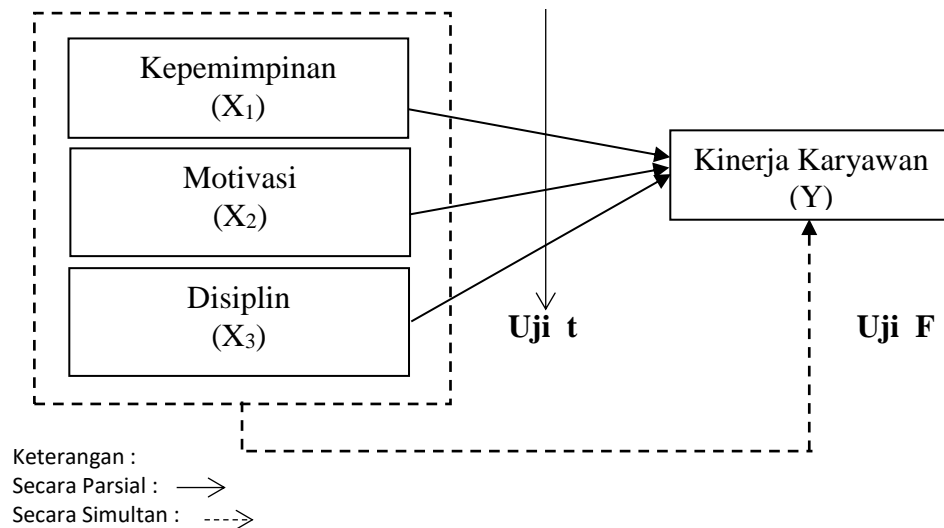
2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan pada Pemerintah Kabupaten Gresik. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2011;193).

Selanjutnya untuk mengkaji dan untuk mengetahui hubungan disiplin terhadap kinerja maka peneliti menggunakan referensi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Nina Fitriana Dan Agustina M.(2012;91), didalam penelitiannya disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Berfikir

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini akan digunakan model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan Team Leader PT. Karya Niaga Abadi (J&T) Gresik.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan Team Leader PT. Karya Niaga Abadi (J&T) Gresik.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan Team Leader PT. Karya Niaga Abadi (J&T) Gresik.
4. Diduga kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Team Leader PT. Karya Niaga Abadi (J&T) Gresik.

